

Vergütungsbericht 2021 mit Prüfvermerk (Tagesordnungspunkt 10)

Vergütungsbericht 2021

Gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 („**ARUG II**“, BGBl 2019 I, S. 2637) haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 des Handelsgesetzbuches (HGB)) gewährte und geschuldete Vergütung zu erstellen.

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands (Abschnitt I.) und des Aufsichtsrats (Abschnitt II.) der 11 88 0 Solutions AG im Geschäftsjahr 2021, d.h. im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021.

I. Vergütung der Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021 war Herr Christian Maar Alleinvorstand der 11 88 0 Solutions AG.

Die Vergütung des Vorstands der 11 88 0 Solutions AG basierte im Geschäftsjahr 2021 grundsätzlich auf zwei verschiedenen Vergütungssystemen:

- Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2021 hat die Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem für den Vorstand gemäß §§ 87a, 120a Abs. 1 Satz 1 AktG gebilligt („**Neues Vergütungssystem**“). Das Neue Vergütungssystem findet Anwendung auf alle Anstellungsverträge von Mitgliedern des Vorstands, die nach dem 16. Juni 2021 abgeschlossen, verlängert oder geändert wurden. Eine vollständige Beschreibung des Neuen Vergütungssystems für den Vorstand ist über die Internetseite unter <https://ir.11880.com/verguetung-vorstand-und-aufsichtsrat> öffentlich zugänglich.
- Für zum Zeitpunkt des 16. Juni 2021 bereits bestehende und seit diesem Zeitpunkt nicht verlängerte oder geänderte Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands kommt allein das bisherige Vergütungssystem zur Anwendung („**Bisheriges Vergütungssystem**“).

Für die Vorstandsvergütung des einzigen im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieds, Herrn Maar, ist allein das Bisherige Vergütungssystem und nicht das Neue Vergütungssystem maßgeblich, da der Anstellungsvertrag vom 29. Juni 2018 wurde zwar am 9. November 2021 verlängert. Diese Vertragsverlängerung tritt jedoch erst zum 1. Januar 2022 bzw. zum 1. April 2022 in Kraft.

1. Grundzüge des Bisherigen Vergütungssystems

Bestandteile der Vorstandsvergütung allgemein

Die Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder der 11880 Solutions AG setzt sich grundsätzlich aus monetären Vergütungsteilen zusammen, die in erfolgsunabhängige und erfolgsbezogene Komponenten unterteilt sind. Die erfolgsunabhängigen Komponenten bestehen aus fixen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen sowie Versorgungszusagen. Erfolgsbezogene Komponenten umfassen variable Vergütungsbestandteile.

Fixe Vergütungsbestandteile

Das Fixum als von der jährlichen Leistung unabhängige Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt und orientiert sich an einem Einkommensplan, der vom Aufsichtsrat festgelegt wird. Er berücksichtigt die Lage und mittelfristigen Zielsetzungen der Gesellschaft und die nach § 87 Abs. 1 AktG bzw. der nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex relevanten Kriterien.

Variable Vergütungsbestandteile

Variable Vergütungsbestandteile sind mit betragsmäßigen Höchstgrenzen versehen und setzen sich aus performance-bezogenen und qualitativen Komponenten zusammen. Dabei sind die performance-bezogenen Komponenten mehrjährig ausgerichtet, um die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu berücksichtigen.

Sonstige Vergütungsbestandteile, Nebenleistungen, Zusagen und Leistungen von Dritten

Weitere Bestandteile der Gesamtvergütung sind, soweit vertraglich vereinbart, Versorgungszusagen, sonstige Zusagen, insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden.

2. Vergütung des Vorstands der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021

2.1 Struktur der Vergütung des Vorstands

Die dem einzigen im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglied Herrn Christian Maar gewährte Vergütung entspricht den Vorgaben des Bisherigen Vergütungssystems, die wie nachfolgend dargestellt angewendet wurden.

Die Vergütung von Herrn Maar setzt sich aus festen (erfolgsunabhängigen) sowie variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütungskomponente besteht aus der Grundvergütung sowie Sach- und sonstigen Bezügen (Nebenleistungen). Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestehen aus

- (i) kurzfristigen variablen Bestandteilen in Form eines jährlichen Bonus sowie
- (ii) langfristigen variablen Bestandteilen in Form von an langfristigen Leistungskriterien ausgerichteter Boni („**LTI Bonus**“).

Die kurzfristige jährliche variable Vergütung besteht in Höhe von 60 % aus einem Performance Bonus für die Erreichung quantitativer Ziele („**Performance Bonus**“) und in Höhe von 40 % aus einem Qualitativen Bonus für die Erreichung qualitativer Ziele („**Qualitativer Bonus**“). Jeweils im ersten Quartal eines jeden Geschäftsjahres wird eine Zielvereinbarung hinsichtlich der qualitativen und quantitativen Ziele abgeschlossen, auf deren Grundlage die Bemessung dieser variablen Vergütung für das Geschäftsjahr erfolgt. Der konkrete Betrag wird dabei in Abhängigkeit der Zielerreichung festgelegt. Bei einer Unter- bzw. Überschreitung der Zielvorgaben für den Performance Bonus und/oder den Qualitativen Bonus erfolgt eine entsprechende prozentuale Anpassung, wobei bei einer Überschreitung der festgelegten Ziele der Maximalbetrag sowohl des Performance Bonus als auch des Qualitativen Bonus auf das 1,2-fache des Zielbetrages begrenzt ist. Liegt die Zielerreichung für den Performance Bonus und/oder für den Qualitativen Bonus unter 80% wird der betreffende Bonus auf 0 gekürzt.

Performance Bonus

Der Grad der Zielerreichung hinsichtlich des Performance Bonus wird unmittelbar nach Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr, für das die Ziele vereinbart wurden, durch den Aufsichtsrat ermittelt und festgelegt. Von dem Performance Bonus kommen 60 % mit der jeweils unmittelbar folgenden regelmäßigen Gehaltsabrechnung zur Auszahlung. Der verbleibende Teil des Performance Bonus (40 %) wird in virtuelle Aktien der Gesellschaft umgewandelt („**Deferral**“). Der maßgebliche Aktienkurs für den Wert der virtuellen Aktien im Zeitpunkt der Umwandlung ist der arithmetische Mittelwert des Schlusskurses der Aktie der 11 88 0 Solutions AG im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) an den Börsenhandelstagen in den letzten drei Monaten vor

Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr, für das die Ziele vereinbart wurden.

Nach Ablauf einer Haltefrist von zwei Jahren nach Umwandlung wird der Wert der virtuellen Aktien ermittelt und ausgezahlt. Der maßgebliche Aktienkurs für den Wert der virtuellen Aktien im Zeitpunkt der Ermittlung ist der arithmetische Mittelwert der Schlusskurse der Aktie der 11 88 0 Solutions AG im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) an den Börsenhandelstagen in den letzten drei Monaten vor Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweils übernächste Geschäftsjahr, für das die Ziele vereinbart wurden. Dem so ermittelten Wert der virtuellen Aktien werden etwaige, während der Haltefrist an die Aktionäre ausgeschüttete Dividenden hinzugerechnet.

Unabhängig von der Kursentwicklung und/oder etwaigen Dividendenzahlungen beträgt der Gesamtwert der virtuellen Aktien höchstens 120 % des nach dem arithmetischen Mittelwert berechneten Ausgangswerts der virtuellen Aktien bei der Umwandlung der variablen Vergütung in die virtuellen Aktien. Liegt der Gesamtwert der virtuellen Aktien nach Ablauf der Haltefrist unter 50 %, werden die virtuellen Aktien nicht ausbezahlt, der einbehaltene Performance-Bonus (40%) wird damit auf 0 gekürzt.

Qualitativer Bonus

Der Erreichungsgrad der qualitativen Zielvorgaben wird im ersten Quartal des Folgegeschäftsjahres ermittelt und durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der sich hieraus ergebende Qualitative Bonus wird mit dem nächsten regelmäßigen Gehaltslauf unmittelbar ausgezahlt.

LTI- Bonus

Die langfristige variable Vergütung soll das langfristige Engagement des Vorstandsmitglieds für das Unternehmen und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Der LTI- Bonus besteht aus drei Projektboni in Höhe von maximal EUR 100.000,00, EUR 700.000,00 und EUR 400.000,00. Der LTI- Bonus ist auf drei Jahre angelegt und wird insgesamt, sofern alle erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sein werden, innerhalb von dreißig Geschäftstagen nach Billigung des geprüften Konzernabschlusses 2021 zur Zahlung fällig.

2.2 Höhe der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle gibt die dem Vorstandsmitglied Herrn Christian Maar im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wieder, aufgeteilt nach festen und variablen Vergütungsbestandteilen, sowie deren jeweiligen Anteil an der Gesamtsumme. Dabei wird darauf hingewiesen, dass die Gesellschaft die Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ im Hinblick auf die Vergütung im Einklang mit der Gesetzesbegründung zum ARUG II wie folgt anwendet:

- Eine Vergütung ist „*gewährt*“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d.h. tatsächlich, zufließt und damit in sein Vermögen übergeht („**Zuflussprinzip**“, vgl. Begründung zum Regierungsentwurf ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S.111, Begründung Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53). Die Gesellschaft gibt daher als „gewährte“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG diejenigen Leistungen an, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossen sind, insbesondere durch Zahlung an das Vorstandsmitglied.
- Eine Vergütung ist „*geschuldet*“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist (Begründung zum Regierungsentwurf ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S.111, Begründung Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53).

Dementsprechend enthält die nachfolgende Tabelle die für das Geschäftsjahr 2021 gezahlte feste Vergütung sowie variable Vergütungsbestandteile, die im Geschäftsjahr 2021 an das Vorstandsmitglied gezahlt und damit gemäß den vorstehenden Erläuterungen „gewährt“ wurden.

Dies betrifft im Einzelnen:

- 60% des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020,
- 40% des Performance Bonus (Deferral) für das Geschäftsjahr 2018 und
- den Qualitativen Bonus für das Geschäftsjahr 2020.

Die 40% des Performance Bonus, also der Deferral für das Geschäftsjahr 2020 ist dagegen nicht in der nachstehenden Tabelle enthalten, da dieser erst im Jahr 2023 fällig wird und daher im Geschäftsjahr 2021 weder „gewährt“ noch „geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist. Dasselbe gilt für den gesamten Performance Bonus und den Qualitativen Bonus für das Geschäftsjahr 2021, da diese erst im Jahr 2022 bzw. im Fall des Deferrals im Jahr 2024 fällig werden. Dasselbe gilt zudem für den LTI- Bonus, der innerhalb von 30 Geschäftstagen nach Billigung des geprüften Konzernabschlusses 2021, mithin im Jahr 2022 fällig wird und daher ebenfalls im Geschäftsjahr 2021 weder gewährt noch geschuldet i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist. Über diese Vergütungsbestandteile wird daher in dem Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr berichtet werden.

	(EUR)	Prozentualer Anteil (in %)
Grundvergütung	401.000	69
Nebenleistungen	34.000	6
60% des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020	57.632	10
40% des Performance Bonus (Deferral) für das Geschäftsjahr 2018	29.828	5
Qualitativer Bonus für das Geschäftsjahr 2020	59.037	10
Versorgungsaufwendungen	0	0
Gesamtsumme	581.497	100

2.3 Leistungskriterien für die variable Vergütung

Für die kurzfristige variable Vergütung gibt der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr Leistungskriterien vor, anhand deren Zielerreichung sich die Höhe des auszuzahlenden Bonus bemisst. Die Leistungskriterien, die der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2018 und 2020 vorgegeben hat, richteten sich an den strategischen und operativen Zielen der Gesellschaft und des 11 88 0 Solutions-Konzerns aus, insbesondere im Hinblick auf das Erreichen von wirtschaftlichen und finanziellen Zielen.

Im Einzelnen:

Die vom Aufsichtsrat für den **Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020** vorgegebenen Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie die Zielerreichung und die sich darauf ergebende Auszahlung des Performance Bonus sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

Vorgegebenes Ziel	Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung	Gewichtung (in %)	Art der Zielerreichung (Maßnahme)	Grad der Zielerreichung (in %)
Umsatz 11880 - Gruppe in Mio.€ (deferred) Min 80% 46,6 100% 48,6 Max 120% 50,6	01.01. bis 31.12.2020	50	49,5 Mio. EUR	108,7

Vorgegebenes Ziel	Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung	Gewichtung (in %)	Art der Zielerreichung (Maßnahme)	Grad der Zielerreichung (in %)
EBITDA 11880 - Gruppe in Mio.€ Min 80% 1,5 100% 2,5 Max 120% 2,8	01.01. bis 31.12.2020	50	2,9 Mio. EUR	120,0
				Grad der Zielerreichung GESAMT: 114,35 %

Die vom Aufsichtsrat für den **Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2018** vorgegebenen Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie die Zielerreichung und die sich darauf ergebende Auszahlung des Performance Bonus sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

Vorgegebenes Ziel	Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung	Gewichtung (in %)	Art der Zielerreichung (Maßnahme)	Grad der Zielerreichung (in %)
Cash-Bestand (=Netto- Finanzposition zum 31.12.2018) in Mio.€ Min 80% 2,5 100% 3,5 Max 120% 4,5	01.01. bis 31.12.2018	60	2,6 Mio. EUR	81,98
Umsatz 11880- Gruppe in Mio.€ (deferred) Min 80% 41 100% 44 Max 120% 47	01.01. bis 31.12.2018	40	42,92 Mio. EUR	92,81
				Grad der Zielerreichung GESAMT: 86,31

Die vom Aufsichtsrat für den **Qualitativen Bonus für das Geschäftsjahr 2020** vorgegebenen Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie die Zielerreichung und die sich darauf ergebende Auszahlung des Qualitativen Bonus sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

Vorgegebenes Ziel	Vorgegebener Zeitraum für die Zielerreichung	Gewichtung (in %)	Art der Zielerreichung (Maßnahme)	Grad der Zielerreichung (in %)
Umsatz Digital (SW/Media) in Mio.€ (deferred) → 37 Mio. EUR	01.01. bis 31.12.2020	40	37 Mio. EUR	98,00
Umsatz Call Center Services in Mio.€ → 3,99 Mio. EUR	01.01. bis 31.12.2020	30	4,19 Mio. EUR	110,00
Anzahl Kunden (Jahresendbestand: 31.12.2020) → 44.000 Kunden	01.01. bis 31.12.2020	30	44.441 Kunden	108,27
				Grad der Zielerreichung GESAMT: 105,42

Die Transformationsziele im Jahr 2020 beinhalten strategische Ziele des Unternehmens, das Wachstumsmarkt Digital auszubauen, den degenerierenden Bereich der klassischen Telefonauskunft durch Call Center-Drittgeschäft zu kompensieren und den Kundenbestand unter gleichzeitiger Erhöhung des Kundenwertes zu steigern.

Vor dem Hintergrund der Zielerreichung (in Prozent) ergibt sich die folgende Auszahlung des **Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020**:

In Aussicht gestellter Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (maximal, EUR)	Grad der Zielerreichung (in %)	Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (60%) (EUR)
60.480	114,35	57.632

Vor dem Hintergrund der Zielerreichung (in Prozent) ergibt sich die folgende Auszahlung des **Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2018 (Deferral)**:

In Aussicht gestellter Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2018 (maximal, EUR)	Grad der Zielerreichung (in %)	Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2018 (40%) nach Umwandlung des Deferral (EUR)
34.560	86,31	29.828

Vor dem Hintergrund der Zielerreichung (in Prozent) ergibt sich die folgende Auszahlung des **Qualitativen Bonus für das Geschäftsjahr 2020**:

In Aussicht gestellter Qualitativer Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (maximal, EUR)	Grad der Zielerreichung (in %)	Qualitativer Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (EUR)
67.200	105,42	59.037

2.4 Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft der letzten fünf Jahre:

	2021 gegenüber 2020*	2020 gegenüber 2019*	2019 gegenüber 2018*	2018 gegenüber 2017*	2017 gegenüber 2016*
Entwicklung Vorstandsvergütung (in %)					
Christian Maar	-2	12	5	12	13
Ertragsentwicklung (in %)					
Jahresergebnis¹	52,9%	-19,3%	68,2%	-278,8%	-27,1%
EBIT (Konzern)²	87,6%	-26,1%	30,8%	69,8%	30,8%

¹ Das Jahresergebnis ist der Jahresüberschuss bzw. –fehlbetrag der 11 88 0 Solutions AG (Einzelabschluss) gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

² Die 11 88 0 Solutions AG definiert das EBIT auf Konzernebene wie folgt: Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern.

* Die zugrunde gelegte Gesamtvergütung der Geschäftsjahre 2016 bis 2020 ist die Gesamtvergütung gemäß Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres (für den Vorstand gemäß Zuflusstabelle des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017). Die Ermittlung der Gesamtvergütung für den Vorstand für die Geschäftsjahre 2016 bis 2020 nach der Zuflusstabelle des Deutschen Corporate Governance Kodex 2017 weicht von der Ermittlung der Gesamtvergütung für den Vorstand für 2021 ab. Denn anders als nach den oben unter Abschnitt 2.2 dargestellten Grundsätzen zu der Auslegung der „gewährten und geschuldeten“ Vergütung wurde unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex 2017 in der Zuflusstabelle auch ein im Berichtsjahr „erdienter“ Bonus berücksichtigt, auch wenn dieser im Berichtsjahr noch nicht fällig oder gezahlt wurde

Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen. Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG wird der erste Vergleich mit der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis ab dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 für die Entwicklung zwischen dem Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 erfolgen.

2.5 Aktien und Aktienoptionen

Dem Vorstand wurden in der Vergangenheit weder Aktien noch Aktienoptionen gewährt oder zugesagt. Der ab dem 1. Januar 2022 bzw. 1. April 2022 geltende Anstellungsvertrag sieht hingegen vor, dass der LTI-Bonus künftig auch in Aktien der Gesellschaft oder in Optionen auf Aktien der Gesellschaft gewährt werden kann. Hierzu wird der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2022 ein Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt werden, welches diese Möglichkeiten vorsieht.

2.6 Keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Gesellschaft hatte im Jahr 2021 keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern und hat insofern auch keine variablen Vergütungsbestandteile vom Vorstand zurückgefordert.

2.7 Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4, 5 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG ist auch eine Erläuterung in den Vergütungsbericht aufzunehmen, wie der Beschluss der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht nach § 120a Abs. 4 AktG oder die Erörterung des Vergütungsberichts nach § 120a Abs. 5 AktG berücksichtigt wurde. Im Hinblick darauf, dass die 11 88 0 Solutions AG den vorliegenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG in der Fassung des ARUG II im Jahr 2022 zum ersten Mal aufstellt und der Hauptversammlung vorlegt, kann in diesem Vergütungsbericht noch keine Angabe nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG gemacht werden.

2.8 Einhaltung der Maximalvergütung

Das Neue Vergütungssystem und damit auch die darin vorgesehene Maximalvergütung findet auf das einzige im Jahr 2021 amtierende Vorstandsmitglied, Herrn Christian Maar, wie oben im Abschnitt 1 ausgeführt, keine Anwendung. Vorsorglich bestätigt die Gesellschaft, dass die Maximalvergütung unabhängig von der Frage der Anwendbarkeit des Neuen Vergütungssystems bei Herrn Maar im Geschäftsjahr 2021 nicht überschritten wurde.

Das Neue Vergütungssystem sieht für das Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 1.250.000,00 vor. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Werte, die aus den Vergütungsregelungen in einem Geschäftsjahr resultieren, d.h. die Summe der Grundvergütung, Nebenleistungen und kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile.

Die Herrn Maar in 2021 „gewährte und geschuldete“ Vergütung (wie vorstehend unter Abschnitt 2.1 ausgeführt) i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG belief sich auf EUR 581.497.

Die vorstehenden Angaben basieren auf der unter Abschnitt 2.1 angegebenen Auslegung der Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ in § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und berücksichtigen dementsprechend alle im Geschäftsjahr 2021 an den Vorstand gezahlte Vergütungsbestandteile.

2.9 Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages wegen vorzeitigen Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied oder wegen vorzeitiger Amtsniederlegung aus wichtigem Grund gilt eine zweistufige Abfindungsregelung:

In der ersten Stufe erhält der Vorstand eine auf seiner bisherigen durchschnittlichen monatlichen Grundvergütung gemäß Anstellungsvertrag basierende Abfindung. Als Referenzwert I. wird dabei der Durchschnitt der bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Kündigung gezahlten/zu zahlenden monatlichen fixen Vergütung angesetzt. Dieser Referenzwert wird mit der Anzahl der noch verbleibenden Monate der Restlaufzeit (bei nicht vollen Monat entsprechend anteilig) des Anstellungsvertrages multipliziert (Abfindung I.). Zudem erhält der Vorstand bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfindung II., wenn für das letzte Geschäftsjahr, das vor Beendigung des Anstellungsvertrages abgeschlossen wurde, ein Anspruch auf eine variable Vergütung gemäß dem vorliegenden Anstellungsvertrag bestand/besteht. Der Referenzwert II. für die Abfindung II. entspricht einem Zwölftel der variablen Vergütung des vorausgehenden Geschäftsjahres. Der Referenzwert wird mit der Anzahl der noch verbleibenden Monate der Restlaufzeit des Anstellungsvertrages (bei nicht vollen Monaten entsprechend anteilig) multipliziert. Ein LTI- Bonus wird bei der Berechnung

des Referenzwertes II. nicht berücksichtigt. Die Abfindung ist der Höhe nach begrenzt auf das maximal Achtzehnfache der jeweils geltenden Referenzwerte (Abfindungscap). Vorstehende Regelungen finden keine Anwendung, wenn der Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG aus vom Vorstand zu vertretenden wichtigem Grund erfolgt. In diesem Fall ist die Gesellschaft berechtigt, auch den Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund zu kündigen. Eine Abfindung gemäß vorstehender Ausführungen steht dem Vorstand in diesem Fall nicht zu. Legt der Vorstand sein Amt ohne wichtigen Grund nieder, kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag außerordentlich kündigen. Eine Abfindung steht dem Vorstand in diesem Fall nicht zu.

II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

1. Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 4.6 der Satzung der 11 88 0 Solutions AG wie folgt festgelegt:

„§ 4.6 Vergütung des Aufsichtsrats

- (1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält außer dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 15.000,00. Für den Vorsitzenden erhöht sich die Vergütung auf das Dreifache, für den stellvertretenden Vorsitzenden auf das 1,5-Fache. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung. Die Vergütung ist jeweils zahlbar nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrates für das abgelaufene Geschäftsjahr beschließt. Die auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet. Hat das Mitglied nicht an mindestens 75 % der Sitzungen des Aufsichtsrates in einem Geschäftsjahr teilgenommen, mindert sich die Vergütung um 50 %.*
- (2) Zusätzlich zur Grundvergütung gemäß § 4.6 (1) wird die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrates mit einem jährlichen Pauschalbetrag von EUR 1.000,00 vergütet. Für einen Ausschussvorsitzenden erhöht sich die Vergütung auf das Doppelte. Voraussetzung ist, dass der Ausschuss während des Geschäftsjahres getagt hat und das Mitglied tatsächlich an mindestens einer Sitzung des Ausschusses teilgenommen hat. Die auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet.“*

Die in § 4.6 der Satzung der 11 88 0 Solutions AG niedergelegte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder basiert auf den folgenden Erwägungen, die nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat nach wie vor Gültigkeit haben:

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus den folgenden Elementen:

- einer Festvergütung (Grundvergütung zuzüglich eines jährlichen Pauschalbetrags für Mitgliedschaften in Ausschüssen) und
- einem Auslagenersatz einschließlich einer Erstattung der ggf. auf die Aufsichtsratsvergütung entfallenden Mehrwertsteuer.

Die Vergütung ist jeweils zahlbar nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrates für das abgelaufene Geschäftsjahr beschließt.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist insgesamt ausgewogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu der Verantwortung und den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft. Ferner ist die Aufsichtsratsvergütung marktüblich und geeignet, um leistungsfähige Mandatsträger zu gewinnen und auf diesem Wege für eine angemessene Überwachung und Beratung des Vorstands zu sorgen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht in einer reinen Festvergütung. Eine variable, erfolgsabhängige Vergütung wird nicht gezahlt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass durch die Beschränkung auf eine reine Festvergütung die Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats bestmöglich gefördert wird und damit zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Der Verzicht auf eine erfolgsabhängige Vergütung vermeidet zum einen etwaige Fehlanreize, die für die Aufsichtsratsmitglieder gesetzt werden könnten. Ferner trägt eine konstante, erfolgsunabhängige Festvergütung auch dem Umstand Rechnung, dass sich der Überwachungs- und Beratungsaufwand des Aufsichtsrats nicht notwendig synchron zu einer positiven oder negativen Geschäftsentwicklung der Gesellschaft entwickelt. Im Gegenteil zeigt sich oftmals im Falle einer negativen Geschäftsentwicklung ein erhöhter Überwachungs- und Beratungsaufwand. Die Gesellschaft ist daher der Auffassung, dass die erfolgsunabhängige Vergütung der Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats am besten Rechnung trägt. Dies steht auch im Einklang mit der Anregung G.18 des deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, nach der die Vergütung des Aufsichtsrats in einer Festvergütung bestehen sollte.

Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird dadurch berücksichtigt, dass die Festvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das 3,0-fache und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats das 1,5-fache der Vergütung von einfachen Aufsichtsratsmitgliedern betragen. Durch diese Differenzierung wird sichergestellt, dass der von dem Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu leistende Mehraufwand angemessen vergütet und darüber hinaus ein ausreichender Anreiz für Aufsichtsratsmitglieder geschaffen wird, die Position des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu übernehmen. Die Differenzierung der Vergütung entspricht insofern auch der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, nach der bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen berücksichtigt werden sollen.

Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss ist ein jährlicher Pauschalbetrag in Höhe von EUR 1.000,00 als Festvergütung vorgesehen. Auch in diesem Falle wird gemäß der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden angemessen berücksichtigt, indem sich die Vergütung für den Ausschussvorsitzenden auf das Doppelte erhöht.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird bei der 11 88 0 Solutions AG durch die Hauptversammlung im Wege einer Regelung in der Satzung festgelegt. Zu diesem Zweck unterbreiten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Beschlussvorschlag.

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen. Dabei ist ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig. Ferner ist eine erneute Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Falle etwaiger Änderungen erforderlich.

Die vorstehende Satzungsregelung zur Aufsichtsratsvergütung basiert auf einem Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung 2021. Die ordentliche Hauptversammlung am 16. Juni 2021 hat die Satzungsregelung und das hinter dieser Regelung stehende Vergütungssystem gemäß § 113 Abs. 3 AktG bestätigt.

2. Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung 2021

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021 den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Sinne des § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung:

	Grundvergütung (EUR)	Mitgliedschaft Ausschussmitgliedschaft (EUR)	Nebenleistung (EUR)	GESAMT
Dr. Michael Wiesbrock (Vorsitzender)	45.000	4.000	0	49.000
Helmar Hipp (Stellvertretender Vorsitzender)	22.500	1.000	0	23.500
Michael Thorsten Martin Amtmann	15.000	1.000	0	16.000
Ralf Ruhrmann	15.000	1.000	0	16.000
Leonard Kiedrowski	15.000	0	0	15.000
Sandy Jurkschat	15.000	1.000	0	16.000

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft der letzten fünf Jahre:

	2021 gegenüber 2020	2020 gegenüber 2019	2019 gegenüber 2018	2018 gegenüber 2017	2017 gegenüber 2016
Entwicklung Aufsichtsratsvergütung (in %)					
Dr. Michael Wiesbrock (Vorsitzender)	2	0	0	0	2
Helmar Hipp (Stellvertretender Vorsitzender)	8	160	-	-	-
Michael Thorsten Martin Amtmann	92	-	-	-	-
Ralf Ruhrmann	0	91	-	-	-
Leonard Kiedrowski	80	-	-	-	-
Sandy Jurkschat	80	-	-	-	-
Ertragsentwicklung (in %)					
Jahresergebnis³	52,9%	-19,3%	68,2%	-278,8%	-27,1%
EBIT	87,6%	-26,1%	30,8%	69,8%	30,8%

³ Das Jahresergebnis ist der Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag der 11 88 0 Solutions AG (Einzelabschluss) gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

	2021 gegenüber 2020	2020 gegenüber 2019	2019 gegenüber 2018	2018 gegenüber 2017	2017 gegenüber 2016
(Konzern) ⁴					

Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen. Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG wird der erste Vergleich mit der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis ab dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 für die Entwicklung zwischen dem Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 erfolgen.

Für den Vorstand
Christian Maar
(Vorstand)

Für den Aufsichtsrat
Dr. Michael Wiesbrock
(Aufsichtsratsvorsitzender)

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die 11 88 0 Solutions AG, Essen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der 11 88 0 Solutions AG, Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

⁴ Die 11 88 0 Solutions AG definiert das EBIT auf Konzernebene wie folgt: Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Essen, den 29. April 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lutz Granderath
Wirtschaftsprüfer

ppa. Thomas Brunke
Wirtschaftsprüfer